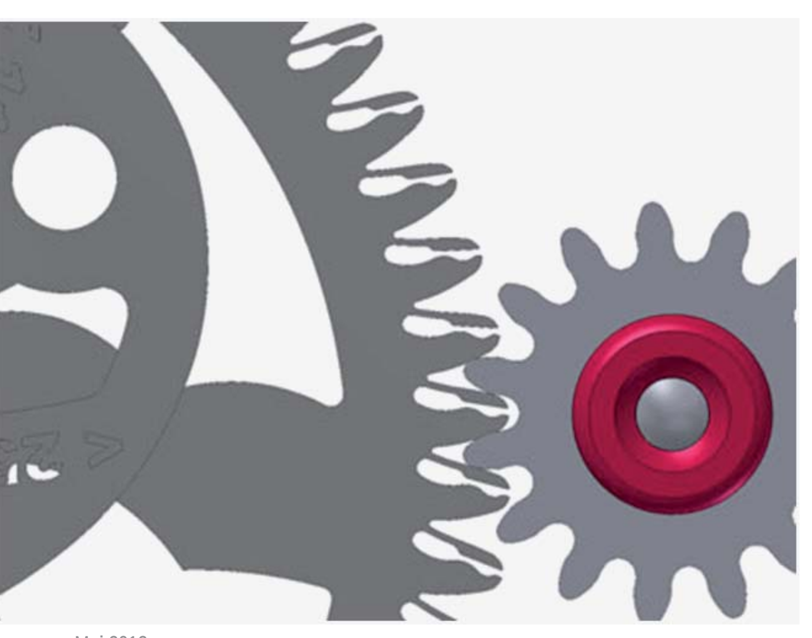
Suicide, tentative de suicide.

Quelles actions syndicales ?



Mai 2012



Introduction

Un suicide ou une tentative de suicide constitue une situation de choc pour l'ensemble des salariés. Cet acte, d'une violence extrême, laisse souvent nos élus dans le désarroi, d'autant plus qu'il y a présomption d'un lien avec le travail.

Pour l'employeur, généralement, l'imputation de l'acte renvoie à des fragilités individuelles ou à des problèmes d'ordre privé.

Pour les élus, les réticences à revenir sur un événement traumatisant poussent souvent au déni du geste suicidaire plutôt qu'à son analyse. Cette attitude pourrait accréditer la posture patronale visant à contester tout lien avec le travail. Or, cette phase d'analyse est essentielle pour en comprendre les origines professionnelles et permettre la mise en place d'actions de prévention, mais également permettre la reconnaissance de l'accident du travail et la responsabilité de l'employeur. Aussi, le syndicat doit veiller à bien articuler le droit à réparation des victimes, ou des ayants droit, avec la prévention.

Face à une telle situation, le syndicat et le CHSCT devront veiller à ce que l'employeur prenne toutes les mesures nécessaires pour, d'une part protéger le salarié qui a tenté de se suicider, et, d'autre part, préserver les autres salariés.

Le CHSCT devra donc faire une analyse approfondie de cet événement au travers d'une démarche d'enquête et d'une expertise afin que les mesures de prévention appropriées soient prises. Ceci n'empêchant pas de conduire une démarche diagnostic plus globale ultérieurement.

Le collectif FTM-CGT « Amélioration des conditions de travail » a fait ce document à partir d'expériences vécues pour aider nos élus qui se retrouveraient face à un suicide ou une tentative de suicide et les accompagner dans une démarche qui demande implication et rigueur.

Deux questions à régler

1. Le suicide, ou la tentative, peuvent avoir lieu **dans l'entreprise** ou **hors de l'entreprise**. Dans les deux cas, ils sont considérés comme des accidents de travail mais s'il y a **présomption d'imputabilité** dans le premier cas, il faut démontrer **un lien de causalité, même partiel**, avec le travail dans le second.
2. Il faut faire en sorte que l'accident soit opposable à l'employeur, en ayant en tête que le salarié, ou ses ayants droit, pourront toujours plaider la faute inexcusable d'un employeur astreint à l'obligation de résultat en matière de sécurité physique ou morale (L4121-1 du code du travail).

Dans les deux cas, **un triptyque d'accident du travail devra être demandé à la direction** (si nécessaire, accompagner le salarié ou l'ayant droit). En cas de refus, il devra être réclamé à la CPAM (Cerfa n° 11383 02 : Annexe 4).
Les délais sont de 2 ans pour une déclaration par le salarié ou ses ayants droit (si le patron n'a pas fait son travail)[1], 48 heures pour une déclaration par l'employeur.

[1] Art. L. 441-2. du code de la sécurité sociale :
L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime selon des modalités et dans un délai déterminés.
La déclaration à la caisse peut être faite par la victime ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident

Un AT, c'est quoi ?

Art. L411-1 du code de la sécurité sociale

« Est considéré comme **Accident du Travail** (AT), quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu **par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».
Cette définition du Code de la Sécurité Sociale est étayée par plusieurs arrêts de la Cour de Cassation :

Exemples

Arrêt de la cour de Cassation du 2 avril 2003 (00-21768 P+B) : la Cour de cassation a considéré qu'un salarié victime d'une sclérose en plaques à la suite d'un vaccin contre l'hépatite B, réalisé dans le cadre du contrat de travail, pouvait être reconnu en AT. Elle insiste sur la notion de fait.

Arrêt de la cour de Cassation du 22 février 2007 (05-13771 P+B), elle étend sa jurisprudence au suicide en considérant qu'un salarié qui fait une tentative de suicide à son domicile à la suite d'un problème avec son entreprise (« par le fait du travail ») est victime d'un AT.

Concernant le suicide sur le lieu de travail, la référence est celle d'une salariée qui prend des cachets à la suite d'une altercation avec sa chef et est hospitalisée. Cela « constitue un accident du travail dû à un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il résulte une lésion corporelle et ce, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci (05-21090, 14 mars 2007) ».

La responsabilité de l'employeur

L'objet de l'intervention du CHSCT et du syndicat sera donc de démontrer que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de résultat.

La responsabilité de l'employeur peut être établie à l'issue de trois enquêtes distinctes et donner suite à deux procédures juridiques également distinctes, l'une au civil, l'autre au pénal.

Les 3 enquêtes sont du ressort :

- De la gendarmerie ou de la police. Le rapport d'enquête sera transmis au procureur de la république (Voir procédure pénale).
- Du CHSCT (enquête officielle avec CERFA N°61-2256) dans le cadre de sa mission (analyse des causes de l'accident, mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER), élaboration du plan de prévention,…).
  - Appel à expert extérieur par vote majoritaire du CHSCT
- De la CPAM dans le cadre de la procédure de reconnaissance en AT.

Les 2 procédures juridiques :

- Au pénal. La poursuite pénale est liée à la notion de faute intentionnelle de l'employeur qu'établira, ou non, le procureur suite à l'enquête de gendarmerie/police. Le syndicat doit se constituer partie civile sur le dossier dès l'ouverture de l'enquête de gendarmerie/police (le CHSCT n'est pas recevable puisque non porteur de « l'intérêt collectif de la profession » (11 octobre 2005, 02-82414); d'où le besoin, pour le syndicat de contacter un avocat (seule personne pouvant accéder au dossier pénal). A noter que depuis la loi du 10 juillet 2000, l'absence de condamnation pénale de l'employeur ne lie plus le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) en ce qui concerne la reconnaissance de la faute inexcusable.

- Au civil (TASS), afin de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur (FIE), le syndicat doit se constituer partie intervenante volontaire afin de faire valoir les intérêts collectifs de la profession. A cet effet, le syndicat devra contacter un avocat spécialisé.

> Article L4121-1
>
> L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
> Ces mesures comprennent :
> 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
> 2° Des actions d'information et de formation ;
> 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
>
> L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

- Le syndicat peut : « devant toutes juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente » (Art. L2132-3 du code du travail).

La personnalité civile

Depuis la loi du 23 décembre 1982, le CHSCT est une institution autonome (ce n'est plus une commission spécialisée du comité d'entreprise). La Cour de cassation a alors reconnu la personnalité civile des CHSCT (Cass. soc., 17/04/1991). Ainsi, le CHSCT a la capacité d'acquérir et de posséder, de contracter et d'agir en justice.

Intervention syndicale 1/3

Recherche d'informations et protections des éléments			
Qui	Quand	Quoi	Remarques
Elus	Immédiatement	**Dès l'accident**, un ou deux élus se rendent dans le secteur concerné pour obtenir des éléments d'informations (qui pourront servir à l'enquête du CHSCT), écouter ce que les collègues de travail du salarié concerné ont à dire...	Vérifier également que l'employeur ne tente pas de faire disparaitre des éléments qui pourraient servir à l'enquête (ordinateur, agenda, lettre, corde…)

Inscription au registre des dangers graves et imminents			
Qui	Quand	Quoi	Remarques
1 élu CHSCT, même si minoritaire	Immédiatement	**Saisir le registre DGI** (Danger Grave et Imminent) de l'entreprise. (Art. L4131-2 et D4132-1 du code du travail). **Noter le Danger Grave et Imminent** (côté CHSCT): (Risque de suicide, tentative de suicide (effet domino), Risques Psychosociaux, choc émotionnel, crises de larmes, risque de conflit social…). **Noter les noms et prénoms des salariés concernés par les risques**, et les secteurs concernés : - Le ou les salariés qui ont trouvé le corps. - Le ou les collègues de travail qui sont sur les lieux, la zone de travail de l'acte. - Le ou les salariés qui semblent atteints psychologiquement par le drame. - Le ou les collègues élus et mandatés (entreprise ou structure) lorsqu'il s'agit d'un élu. - Le ou les collègues de travail si covoiturage ou transport en commun.	Si le registre DGI n'existe pas dans l'entreprise, saisir l'inspection du travail pour faire acter le délit d'entrave au CHSCT Saisir le registre DGI, l'emmener au local CGT, pour y transcrire les noms des salariés concernés par les dangers graves et imminents. Les élus du CHSCT ne sont pas experts légalement. C'est leur avis sur la nature du danger grave qui est transcrit. Si le salarié victime de suicide ou d'une tentative avait ou a un mandat d'élu dans l'entreprise, alors noter les noms de ses camarades syndicaux dans le DGI, car le choc émotionnel est réel.

Demande d'un CHSCT extraordinaire			
Qui	Quand	Quoi	Remarques
Deux élus minimum	Immédiatement	**Demande par deux élus (minimum) du CHSCT, d'une réunion extraordinaire du CHSCT** (au président du CHSCT).	**Article L4614-10 du code du travail** : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Déclaration en accident du travail			
Qui	**Quand**	**Quoi**	**Remarques**
Elus	Lors de la réunion extraordinaire du CHSCT	Vérifier que l'employeur ait fait la **déclaration en Accident du Travail** et ce qu'il est écrit dans cette déclaration. Essayer de savoir s'il y a **contestation du caractère accidentel** (poser ces questions lors du CHSCT extraordinaire et veiller que les réponses de la Direction soient portées au PV)	Suicides, tentatives de suicides doivent être déclarés en accidents du travail. Mais l'employeur peut contester rapidement (ce qu'il ne manque pas de faire) pour se dégager de la faute inexcusable de l'employeur.

L'enquête			
Qui	**Quand**	**Quoi**	**Remarques**
Elus CHSCT		Durant le CHSCT extraordinaire : - **Décider immédiatement d'une enquête CHSCT avec le support fédéral**, juste en informant l'employeur qui, lui aussi, peut désigner un membre. C'est l'élu CHSCT qui maitrise tout le contenu. - **Nommer le ou les enquêteurs élus CHSCT et Direction**. La direction peut souhaiter y participer (alors attention à la parité : 1+1 ; 2+2 ou 3+3). Vous n'êtes pas obligé d'être accompagné par un (ou des) membres de la direction. Vous êtes maitre de votre enquête. C'est celle du CHSCT. - **Mettre au vote** (nominatif) majoritaire la **désignation d'un expert** agréé. Art. L4614-13 du code du travail. L'enquête doit : - **être objective** puisque son rendu et tous les documents qui l'accompagnent peuvent être présentés en justice et aux instances légales de l'état (DIRECCTE, CARSAT, MIRT, Procureur de la République). Les élus enquêteurs du CHSCT ne doivent pas accuser, mais donnent des avis (ils ne sont pas experts légalement). - porter sur les circonstances connues du drame (ou de l'accident du travail, malaise). - prendre en compte le passé du salarié dans l'entreprise et recueillir les informations relatives à son activité et à son contexte professionnel. - **Rester confidentielle. (voir communication).** **Le CERFA 61-2256** doit : - être renvoyée **en recommandé avec accusé de réception à la DIRECCTE** (l'inspecteur du travail en charge du secteur) **dans les 15 jours** après décision de l'enquête officielle du CHSCT **avec copie à l'ingénieur de la CARSAT**. - Les **pièces annexes** qui l'accompagnent sont importantes, puisqu'il s'agit de **l'enquête réelle faite sur le terrain.**	L'enquête se fait conjointement (ce qui ne veut pas dire ensemble). Attention que la direction n'entrave pas l'enquête du CHSCT en mettant sur le terrain tout ou partie de son encadrement pour faire pression. si c'est le cas, faite constater le délit d'entrave par l'inspecteur du travail. L'employeur tente toujours de désigner des problèmes personnels pour ne pas engager sa responsabilité et celle de l'entreprise. Elle doit rester sur la partie travail et ne pas s'étendre sur la partie hors entreprise (vie personnelle). Si l'enquête concerne le suicide ou la tentative de suicide d'un élu, alors l'étendre au champ d'action de l'élu. (Annexe 1 - p.9) Les témoignages doivent être manuscrits, avec copie recto/verso de la pièce d'identité (Annexe 3 - p.10) Garder une trace écrite de toutes correspondances ou échanges avec la direction (mails, courriers, comptes rendus, PV de réunions…). Numéroter toutes les pages de l'enquête. L'enquête ne se résume pas au CERFA, celui-ci étant le document officiel à envoyer à la DIRECCTE (avec ou sans la signature du chef d'établissement ou de son mandataire par délégation de pouvoir actée. En effet, le CERFA est petit et formaté, seuls les grands thèmes y sont transcrits. Protection des témoins : les témoignages des personnes qui ne souhaitent pas que la direction soit au courant, devront être donnés à l'inspecteur du travail en lui précisant qu'ils doivent rester confidentiels.

Intervention syndicale 3/3

L'inspection du travail

Qui	Quand	Quoi	Remarques
Le syndicat et le CHSCT	Dès présomption du lien avec le travail	Saisir rapidement l'inspecteur du travail.	De son analyse va dépendre la poursuite d'une enquête judiciaire. CERFA B 20 au procureur de la république.

Avec les salariés

Qui	Quand	Quoi	Remarques
Elus CHSCT	Immédiatement et au plus tard lors de la réunion extraordinaire du CHSCT	Demander à la direction de **mettre en place des groupes de discussions dans l'entreprise.**	Généralement les directions y sont hostiles, car trop "collectifs".
Elus CHSCT		Si c'est une tentative : Accompagner le salarié surtout à son retour, par un référent CHSCT. Si c'est un souhait du salarié voir ses possibilités de mobilité dans l'entreprise afin d'éviter que le salarié ne se retrouve à travailler dans le secteur de son mal-être. **Article L4612-11** Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.	Suite à la tentative ou le suicide, la charge de travail devra être passée au crible (organisation du travail, conditions de travail, incidents et accidents répétés, intensification du travail...).

La famille

Qui	Quand	Quoi	Remarques
Le syndicat	Dans les deux ou trois jours	**Contacter la famille pour apporter notre soutien et les informer de leurs droits.** Inviter les ayants droit : - A se porter partie civile. - A obtenir la reconnaissance en AT si l'employeur n'a pas fait la déclaration, en particulier si le suicide a eu lieu à l'extérieur de l'entreprise. Délai de prescription 2 ans. - A obtenir la reconnaissance en Faute Inexcusable de l'Employeur (FIE) au TASS. Les informer de leurs droits relatifs au régime de prévoyance (Mutuelle). Dans la mesure du possible, les mettre en lien avec les ayants droit d'autres victimes. Demander au médecin du travail copie du dossier médical de la victime.	Envoyer les condoléances avec les coordonnées du syndicat et joindre le numéro de téléphone de l'inspecteur du travail. Le choc émotionnel auquel les familles doivent faire face, les empêchent, du moins au début, de faire face à la situation. Elles ne disposent ni de l'énergie, ni du temps, ni des informations nécessaires pour se battre. La démarche s'effectue à la CPAM soit avec un Cerfa ou par courrier simple (évoquant les circonstances). En cas de non reconnaissance saisir la commission de recours amiable. Dans la procédure en FIE au TASS, le syndicat peut se constituer partie intervenante volontaire.(Annexe 2 - p.9)

La **communication** ne peut se faire **que par le biais du syndicat** et en aucun cas par le CHSCT qui mène une *enquête confidentielle*. Tout le syndicat doit être mobilisé face au drame et épauler le CHSCT qui ne doit pas rester isolé.

Quelques conseils pour communiquer en situation de crise

Un suicide au travail, comme un accident, l'annonce d'un PSE, une rumeur de délocalisation … toutes les structures syndicales peuvent être à un moment ou un autre amenées à gérer une situation critique. Aussi, comment la gérer, Comment vont réagir les salariés, la direction, les médias,…
En tout cas l'absence de réaction du syndicat peut avoir des effets négatifs mais trop en faire également.

Face à un événement imprévu, comme un suicide au travail, le climat de grande incertitude face aux conséquences de l'évènement et aux réactions nécessite des réponses souvent dans l'urgence, en interne (salariés, direction, syndiqués) et à l'extérieur de l'entreprise (notamment la presse).

Chaque situation est différente, il n'y a donc pas de recette miracle. Le syndicat doit avant tout chercher à ajuster sa communication en fonction de la situation dans son entreprise. Une recette qui aurait fonctionné pour un syndicat peut s'avérer désastreuse pour un autre.



Cependant, pour répondre à l'urgence des situations de crise, il y a quelques principes à suivre :

- Le syndicat doit avoir en tête de faire face un jour ou l'autre à une situation de crise, comme dans le cas d'un suicide au travail. Pour cela, il faut anticiper en sachant organiser une sorte de « cellule de crise » et désigner un porte parole pour notamment répondre à la presse. Ce ne peut être un élu du CHSCT, car c'est le CHSCT qui mène l'enquête qui est confidentielle. Ce travail en amont, qui servira aussi pour l'activité syndicale au quotidien, consiste par exemple à entretenir des liens avec la presse locale, identifier un réseau de soutien, se former pour répondre aux journalistes (stage de communication). La qualité de la vie syndicale est aussi un point d'appui incontournable en cas de crise dans l'entreprise.
- Pendant la période de crise, il est important que le syndicat assume ses responsabilités même si les circonstances ne sont pas faciles. Il est également important de jouer la transparence.
- La période de crise terminée, prenez le temps de l'analyse et de la réflexion pour construire la suite de votre activité.

Bon à savoir

■ Agissez rapidement pour donner des informations aux salariés et ne pas rompre le dialogue avec eux. Comme on a souvent peu de temps pour réagir, il faut se demander ce que l'on souhaite que l'auditoire retienne. Pour prendre du recul voilà une trame en 4 points pour définir la position du syndicat (ce document doit tenir sur une page maxi).

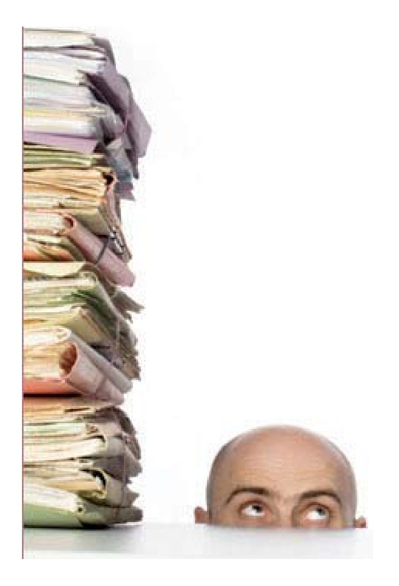
1- Décrire les faits : Ce matin, nous avons appris le suicide de notre collègue de l'atelier….
2- L'explication : (lister les éléments de façon factuelle) Suite à la réorganisation de l'atelier, les conditions de travail s'étaient dégradées…
3- La position du syndicat : (Préciser en quelques lignes le positionnement du syndicat : idées clés, engagements, messages) Face à cette situation, la CGT et ses élus au CHSCT étaient intervenus à plusieurs reprises.
4- L'avenir : Dès demain, le syndicat réunira ses syndiqués, diffusera un tract, organisera une consultation des salariés,….

■ Parler d'abord des hommes, essayer de bannir le vocabulaire « d'expert », rester authentique. Votre message peut être repris dans la presse et lu avec attention par les salariés donc pesez chaque mot et essayer de ne rien oublier.
■ Concentrez vous sur les faits, vérifiez vos informations et définissez votre message essentiel.

Annexe 1 : élements d'enquête

L'enquête doit prendre en compte le passé du salarié dans l'entreprise et recueillir les informations relatives à son activité et à son contexte professionnel :

- Lettre ou mail laissé par la victime.
- Copie de ses évaluations individuelles, de son déroulement de carrière.
- Sanctions, lettres d'avertissement, mises à pied, promotions…
- Extraits de PV de CE ou CHSCT en lien éventuel avec le drame.
- Extraits de comptes rendus de DP en lien éventuel avec le drame.
- Bilan annuel et rapport médical du médecin du travail.
- Absentéisme du salarié au cours de sa carrière.
- Suivi des passages au service médical au cours de la carrière du salarié (y compris les soins bénins).
- Copie de l'évaluation des risques transcrite dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).
- Concernant l'unité de production, secteur et charge de travail du salarié.
- L'organisation du travail.
- Management (type, problèmes ou pas…).
- Cas de discrimination, harcèlement…
- Lien matériel entre l'entreprise et le suicide (corde, outil, machine, lettre laissée par la victime …).
- Témoignages familiaux sur les rapports entre le salarié et son travail ou l'entreprise.
- Incidence du travail sur la vie privée (téléphone, mail, lettre avec ou sans AR …).
- Longs déplacements pour l'entreprise.
- Climat social au sein de l'entreprise (plan social, restructuration, conflit…).
- Tous les éléments pouvant avoir un lien avec le travail et sur le suicide ou la tentative doivent être inscrits à l'enquête CHSCT.



Annexe 2 : Demande de copie du dossier médical

Conformément aux articles du Code de la Santé Publique suivants :

- **Article L1111-7** : En cas de décès du malade, l'accès des ayants droit à son dossier médical s'effectue dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article L1110-4.

- **Article L1110-4** : Le secret médical ne fait pas obstacle à ce que les informations concernant une personne décédée soient délivrées à ses ayants droit, dans la mesure où elles leur sont nécessaires pour leur permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt ou de faire valoir leurs droits, sauf volonté contraire exprimée par la personne avant son décès ».

Annexe 3 : témoignages

Témoignage

Mode d'emploi :

Il est préférable que l'attestation soit manuscrite (rédigée à la main).
Il faut y joindre une photocopie d'une pièce d'identité ou assimilée.

Modèle:

Je soussigné,(Nom :) ____________________ (Prénom), ____________________
Né le ____________ à ____________(Département et commune) , _____________
(profession et lien hiérarchique et professionnel),
domicilié à ____(adresse complète),

Je délivre attestation à _____________________________(Nom et prénom)

Et témoigne des faits suivants :

(Énumérez les faits de façon détaillée et par tirets…Il faut que ce soit clair)
(Il faut rester impérativement dans le champ des reproches énoncés et ne pas en faire de trop…)

Je reconnais avoir été informé que la présente attestation est destinée à être produite en justice et que toute fausse déclaration de ma part m'exposerait à des sanctions pénales. Fait pour valoir ce que de droit.

A_________ le_____________

Signature

Annexe 4 : Cerfa 1138 02



N° 11383*02
DIAD

feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle

(Art. L 441.5, R 441.8 et R.441.9 du Code de la sécurité sociale)

1/2

Lorsqu'un accident a eu lieu, la feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle est remise à la victime par l'employeur qui établit parallèlement la déclaration d'accident du travail (réf. S 6200).

Cette feuille est remise à la victime par la caisse lorsqu'une maladie professionnelle est déclarée.

La feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle est conservée par la victime. Elle doit être présentée systématiquement au praticien qui dispense les soins, ou le cas échéant à l'hôpital, ainsi qu'à l'auxiliaire médical(e), au pharmacien ou au fournisseur et au biologiste chaque fois qu'une ordonnance est exécutée. Ces derniers doivent remplir la page 2/2 afin d'attester la prestation des actes et l'exécution des ordonnances. La facturation des actes est portée sur les feuilles de soins et les bordereaux de facturation utilisés également pour les risques maladie et maternité.

La page 1/2 permet à la victime de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins, dans la limite des tarifs conventionnels.

En cas de rechute ou si nécessaire, en cas de poursuite des soins, l'organisme d'assurance maladie délivre à la victime, sur sa demande, une nouvelle feuille.

attestation d'accident ou de maladie autorisant le bénéfice du tiers payant

(à remplir obligatoirement par l'employeur lors de la délivrance)

l'organisme gestionnaire de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle

- **identification**

nom de l'organisme
adresse
code de l'organisme gestionnaire

la victime

- **identification**

nom *(suivi s'il y a lieu du nom d'épouse(eu))*
prénom — date de naissance
adresse
code postal — commune
numéro d'immatriculation

l'employeur

- **identification**

nom et prénom ou raison sociale
adresse
code postal — commune
numéro SIRET de l'établissement d'attache permanent de la victime
êtes-vous autorisé à gérer le risque AT/MP ? oui ☐ non ☐

l'accident du travail ou la maladie professionnelle

- **accident du travail**

date
rechute du

- **maladie professionnelle**

date de la constatation médicale
rechute du

- **lésions**

nature
siège

- **numéro AT/MP** *(à remplir par l'organisme gestionnaire en cas de renouvellement ou de rechute)*

demande de renouvellement

(à remplir par la victime, si la feuille est complètement remplie avant la fin des soins)

adresse
code postal — commune

je demande le renouvellement de cette feuille d'accident ☐
date
signature

DIAD S6201c

La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations (art. L 471-3 du Code de la Sécurité Sociale, 441-1 du Code Pénal)
Les informations figurant sur cette feuille, y compris le détail des actes et des prestations servies, sont destinées à votre organisme d'assurance maladie aux fins de remboursement et de contrôle.
En application de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, vous pouvez obtenir communication des informations vous concernant et, le cas échéant, leur rectification en vous adressant auprès de votre organisme d'assurance maladie.